

ADENELER A DALŠÍ

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

4. července 2006 *

Ve věci C-212/04,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Monomeles Protodikeio Thessalonikis (Řecko) ze dne 8. dubna 2004, došlým Soudnímu dvoru dne 17. května 2004, v řízení

Konstantinos Adeneler,

Pandora Kosa-Valdirka,

Nikolaos Markou,

Agapi Pantelidou,

Christina Topalidou,

Apostolos Alexopoulos,

Konstantinos Vasiniotis,

* Jednací jazyk: řečtina.

Vasiliki Karagianni,

Apostolos Tsitsionis,

Aristeidis Andreou,

Evangelia Vasila,

Kalliopi Peristeri,

Spyridon Sklivanitis,

Dimosthenis Tselefis,

Theopisti Patsidou,

Dimitrios Vogiatzis,

Rousas Voskakis,

Vasileios Giatakis

proti

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas a J. Malenovský, předsedové senátů, J.-P. Puissochet, R. Schintgen (zpravodaj), N. Colneric, J. Klučka, U. Löhmus a E. Levits, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 13. září 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za K. Adenelera a dalších 17 žalobců v původním řízení V. Christianosem, A. Kazakosem a C. Nikoloutsopoulosem, dikigori,
- za Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) K. Mamelisem, P. Tselepidisem a I. Tsitouridisem, dikigori,
- za řeckou vládu A. Samoni-Rantou a E.-M. Mamouna, jakož i I. Bakopoulosem a V. Kyriazopoulosem, jako zmocněnci,

— za Komisi Evropských společenství M. Patakia a N. Yerrell, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 27. října 2005,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 1 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i rozsahu povinnosti konformního výkladu, kterou mají soudy členských států.
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi K. Adenelerem a dalšími 17 zaměstnanci na straně jedné a jejich zaměstnavatelem, Ellinikos Organismos Galaktos (Řecký úřad pro mléko, dále jen „ELOG“) na straně druhé ve věci neobnovení pracovních smluv na dobu určitou, na jejichž základě byli tito zaměstnanci zaměstnáni u posledně uvedeného úřadu.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Směrnice 1999/70 je založena na čl. 139 odst. 2 ES a jejím účelem je podle jejího článku 1 „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.
- 4 Z třetího, šestého, sedmého, třináctého až patnáctého a sedmnáctého bodu odůvodnění uvedené směrnice, jakož i prvního až třetího pododstavce preambule a bodů 3, 5 až 8 a 10 obecného odůvodnění rámcové dohody vyplývá, že:
 - dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství prostřednictvím sbližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, s cílem dosáhnout lepší rovnováhy mezi pružností pracovní doby a bezpečností pracovníků;
 - těchto cílů nemůže být dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, takže bylo považováno za vhodné přijmout právně závazné opatření Společenství vypracované v úzké spolupráci se zastupujícími sociálními partnery;

- strany rámcové dohody uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou sice jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru, neboť přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon, ale pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců;
- rámcová dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou zejména vytvořením obecného rámce pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro zabránění zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž však ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k uvedeným zásadám a požadavkům, aby bylo možné přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci;
- Rada Evropské unie se domnívala, že vhodným nástrojem pro provedení této rámcové dohody je směrnice, neboť je pro členské státy závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, avšak ponechává jim volbu formy a prostředků;
- pokud jde konkrétněji o pojmy použité v rámcové dohodě, které v ní však nejsou zvlášť vymezeny, ponechává směrnice 1999/70 členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi za podmínky, že respektují rámcovou dohodu;
- podle stran rámcové dohody představuje použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, určitý způsob, jak zabránit zneužívání pracovníků.

5 Účelem rámcové dohody je podle jejího ustanovení 1:

- „a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace;
- b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou“.

6 Ustanovení 2 rámcové dohody stanoví:

- „1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.
- 2. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneři mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na
 - a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání;

- b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.“

7 Ustanovení 3 téže rámcové dohody zní takto:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

8 Ustanovení 5 rámcové dohody stanoví:

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihlédne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;

b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;

c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou:

a) považovány za „po sobě jdoucí“;

b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

9 Ustanovení 8 rámcové dohody stanoví:

„1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě.

[...]

3. Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.

[...]“

10 Podle čl. 2 prvního a druhého pododstavce směrnice 1999/70:

„Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001 nebo zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou; členské státy

musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok, je-li to nezbytné, po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O těchto okolnostech neprodleně uvědomí Komisi.“

- 11 Článek 3 téže směrnice uvádí:

„Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.“

Vnitrostátní právní úprava

- 12 Podle údajů Komise uvědomila řecká vláda tento orgán o tom, že zamýšlí využít možnost upravenou v čl. 2 druhém pododstavci směrnice 1999/70 za účelem získání dodatečné lhůty pro potřeby přijetí prováděcích opatření k této směrnici, takže tato lhůta uplynula z důvodu tohoto prodloužení teprve dne 10. července 2002.

- 13 Uvedená směrnice byla do řeckého právního řádu provedena v průběhu dubna 2003.
- 14 Nařízení prezidenta č. 81/2003 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou (FEK A' 77/2.4.2003), které je prvním prováděcím opatřením ke směrnici 1999/70, totiž nabylo účinnosti dne 2. dubna 2003.
- 15 Článek 2 odst. 1 uvedeného nařízení stanoví, že se „vztahuje na zaměstnance zaměstnané na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou“.
- 16 Poté bylo na základě článku 1 nařízení prezidenta č. 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), které nabylo účinnosti dne 23. srpna 2004, změněno znění čl. 2 odst. 1 uvedeného nařízení prezidenta takto:

„Toto nařízení prezidenta se vztahuje na zaměstnance zaměstnané v soukromém sektoru na základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou [...]“

- 17 Článek 5 nařízení prezidenta č. 81/2003, nazvaný „Ustanovení o ochraně zaměstnanců a předcházení obcházení zákona v jejich neprospěch“, ve svém původním znění stanovil:

„1. Neomezené obnovování pracovních smluv na dobu určitou je přípustné, je-li ospravedlněno objektivním důvodem.

- a) Tento objektivní důvod je dán zejména v těchto případech:

[...] Je-li uzavření smlouvy na dobu určitou vyžadováno právním nebo správním předpisem [...]

- b) Neprokáže-li zaměstnanec opak, předpokládá se existence objektivního důvodu v odvětvích činností, kde je to odůvodněno jejich povahou nebo vykonávanou prací [...]

[...]

3. Pokud celková doba po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou překročí dva roky, aniž by byl dán jeden z objektivních důvodů uvedených v odstavci 1 tohoto článku, je namístě mít za to, že tyto pracovní smlouvy nebo poměry mají pokrýt trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se přeměnění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou. Pokud v průběhu dvou výše uvedených let došlo více než ke třem po sobě jdoucím obnovením ve smyslu odstavce 4 tohoto článku, aniž by byla ospravedlněna důvody uvedenými v odstavci 1, je namístě mít za to, že tato obnovení mají pokrývat trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se příslušné smlouvy přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou.

Břemeno důkazu opaku nese ve všech uvedených případech zaměstnavatel.

4. Za „po sobě jdoucí“ je namístě považovat pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou uzavřené mezi týměž zaměstnavatelem a týměž zaměstnancem za týchž nebo obdobných podmínek, nejsou-li odděleny obdobím překračujícím dvacet pracovních dnů.

5. Ustanovení tohoto článku se použijí na pracovní smlouvy nebo poměry nebo jejich obnovení uzavřené po nabytí účinnosti tohoto nařízení.“

18 Od nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 180/2004 zní uvedený článek 5 takto:

„1. Neomezené obnovování pracovních smluv na dobu určitou je přípustné, je-li ospravedlněno objektivním důvodem. Takový objektivní důvod je dán zejména tehdy,

pokud je obnovení ospravedlněno formou, povahou nebo činností zaměstnavatele nebo podniku nebo specifickými důvody či požadavky, pokud tyto okolnosti přímo nebo nepřímo vyplývají z dotyčné smlouvy, například v případě přechodného přeložení zaměstnance na jinou práci, výkonu přechodných prací, přechodného nárůstu práce nebo pokud omezená doba souvisí se vzděláním a školením, pokud je cílem obnovení smlouvy usnadnit přechod zaměstnance na obdobné zaměstnání nebo provést přesně stanovené práce nebo program nebo souvisí-li s konkrétní událostí [...]

[...]

3. Pokud celková doba po sobě jdoucích pracovních smlouv nebo poměrů na dobu určitou překročí dva roky, je namístě mít za to, že tyto pracovní smlouvy nebo poměry mají pokrýt trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou. Pokud v průběhu dvou výše uvedených let došlo k více než třem po sobě jdoucím obnovením ve smyslu odstavce 4 tohoto článku, je namístě mít za to, že tato obnovení mají pokrývat trvalé a stálé potřeby podniku nebo závodu, takže se příslušné smlouvy přemění na pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou.

Břemeno důkazu opaku nese ve všech uvedených případech zaměstnavatel.

4. Za „po sobě jdoucí“ je namístě považovat pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou uzavřené mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem za týchž nebo obdobných podmínek v rozmezí nepřesahujícím čtyřicet pět dnů, bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní či jiné dny.

V případě skupiny se „týmž zaměstnavatelem“ pro účely použití předchozího pododstavce rozumí též podniky uvedené skupiny.

5. Ustanovení tohoto článku se použijí na pracovní smlouvy nebo poměry nebo jejich obnovení uzavřené nabytí účinnosti tohoto nařízení.“

- 19 Článek 21 zákona č. 2190/1994 o vytvoření nezávislého orgánu pověřeného výběrem zaměstnanců a řešením administrativních otázek (FEK A' 28/3.3.1994) stanoví:

„1. Veřejné služby a právnické osoby [...] mohou zaměstnávat zaměstnance na základě pracovní smlouvy podle soukromého práva na dobu určitou, aby pokryly sezónní nebo jiné potřeby vyskytující se v pravidelných intervalech nebo přechodného rázu, za podmínek a postupem upraveným níže.

2. Délka zaměstnání zaměstnanců uvedených v odstavci 1 nemůže překročit osm měsíců v období o celkové délce dvanácti měsíců. Jsou-li zaměstnanci přijímáni dočasně za účelem pokrytí naléhavých potřeb podle platných předpisů, z důvodu chybějících zaměstnanců nebo volných pracovních míst, nemůže délka zaměstnání překročit čtyři měsíce pro tutéž osobu. Prodloužení smlouvy nebo uzavření nové smlouvy během téhož roku, jakož i přeměna na smlouvu na dobu neurčitou jsou neplatné od samého počátku.“

- 20 Nařízení prezidenta č. 164/2004 o ustanoveních týkajících se zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou ve veřejném sektoru (FEK A' 134/19.7.2004) provedlo směrnicí 1999/70 do řeckých právních předpisů použitelných na státní zaměstnance a zaměstnance ve veřejném sektoru v širším smyslu. Nabylo účinnosti dne 19. července 2004.

- 21 Podle čl. 2 odst. 1 uvedeného nařízení prezidenta:

„Ustanovení tohoto nařízení se vztahují na zaměstnance ve veřejném sektoru [...], jakož i zaměstnance podniků zřízených obcemi a městy, kteří jsou zaměstnání na

základě pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na dobu určitou nebo na základě smlouvy o dílo nebo jakékoli jiné formy pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, který zastírá vztah podřízenosti.“

- 22 Článek 5 nařízení prezidenta č. 164/2004 obsahuje zejména tato ustanovení:

„1. Zakázány jsou po sobě jdoucí smlouvy uzavřené a plněné mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem v témže nebo obdobném profesním oboru a za týchž nebo obdobných pracovních podmínek v rozmezí kratším než tři měsíce.

2. Výjimečně je přípustné uzavření těchto smluv, pokud je ospravedlněno objektivním důvodem. Objektivní důvod je dán, pokud smlouvy následující po původní smlouvě jsou uzavřeny za účelem pokrytí konkrétních potřeb téhož druhu, jež přímo nebo nepřímo souvisejí s formou, povahou nebo činností podniku.

[...]

4. V žádném případě nelze uzavřít více než tři po sobě jdoucí smlouvy [...]"

- 23 Článek 11 nařízení prezidenta č. 164/2004 obsahuje následující přechodná ustanovení:

„1. Za podmínky, že po sobě jdoucí smlouvy ve smyslu čl. 5 odst. 1 byly uzavřeny před nabytím účinnosti tohoto nařízení a byly použitelné ještě v okamžiku tohoto nabytí účinnosti, jsou tyto smlouvy od nynějška přeměněny na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, jsou-li splněny níže uvedené kumulativní podmínky:

- a) celková délka po sobě jdoucích smluv činí před nabytím účinnosti tohoto nařízení nejméně 24 měsíců, bez ohledu na počet obnovení, nebo došlo nejméně k 3 obnovením po původní smlouvě ve smyslu čl. 5 odst. 1 [tohoto nařízení] s celkovou délkou zaměstnání alespoň 18 měsíců v období 24 měsíců od původní smlouvy;
- b) celková délka zaměstnání uvedená v písm. a) musela být vykonána u téhož orgánu v téže nebo obdobné funkci a za stejných nebo obdobných podmínek jako původní pracovní smlouva [...];
- c) předmětem smlouvy musejí být činnosti vztahující se přímo a bezprostředně k trvalým a stálým potřebám dotčeného orgánu, tak jak jsou tyto potřeby vymezeny veřejným zájmem, jímž je tento orgán pověřen;
- d) celková délka zaměstnání ve výše uvedeném smyslu musí být vykonána na plný časový úvazek nebo na částečný pracovní úvazek a vykonávané úkoly musí být totožné nebo obdobné s úkoly uvedenými v původní smlouvě [...]

4. Ustanoveními tohoto článku se řídí zaměstnanci ve veřejném sektoru [...], jakož i zaměstnanci podniků zřízených obcemi [...]

5. Ustanovení odstavce 1 tohoto článku se rovněž vztahují na smlouvy, jejichž doba platnosti uplynula v průběhu tří měsíců předcházejících nabytí účinnosti tohoto nařízení; tyto smlouvy se považují za po sobě jdoucí smlouvy, které zůstaly použitelné do nabytí účinnosti tohoto nařízení. Podmínka uvedená v odst. 1 písm. a) tohoto článku musí být splněna k datu uplynutí doby platnosti smlouvy.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 24 Ze spisu předaného Soudnímu dvoru předkládajícím soudem vyplývá, že žalobci v původním řízení, kteří vykonávají povolání osob pověřených odběrem vzorků, administrativních pracovníků, techniků a veterinářů, uzavřeli od května 2001 a před nejzazším datem, k němuž měla být směrnice 1999/70 provedena do řeckého právního řádu, tedy dne 10. července 2002, s ELOG, právnickou osobou soukromého práva spadající do veřejného sektoru se sídlem v Soluni, několik po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, jejichž doba platnosti uplynula pro poslední z nich mezi červnem a zářím roku 2003, aniž by byly obnoveny (dále jen „dotčené smlouvy“). Každá z těchto smluv, jak původních, tak následných, byla uzavřena na dobu 8 měsíců a jednotlivé smlouvy byly odděleny proměnlivým časovým rozmezím v délce od 22 dnů do nejvýše 10 měsíců a 26 dnů. Žalobci v původním řízení byli pokaždé znovu zaměstnáni na téže pracovním místě, pro které byla uzavřena původní smlouva. Všichni dotčení zaměstnanci měli smlouvu na dobu určitou k datu nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 81/2003.

- 25 Od doby, kdy jim nebyly smlouvy obnoveny, jsou dotyčné osoby buď nezaměstnané nebo zaměstnány ELOG přechodně na základě soudních rozhodnutí vydaných v řízení o předběžném opatření.
- 26 Žalobci v původním řízení se tedy obrátili k Monomeles Protodikeio Thessalonikis, aby tento soud určil, že na dotčené smlouvy musí být nahlíženo jako na pracovní smlouvy na dobu neurčitou v souladu s rámcovou dohodou. Za tímto účelem uplatňují, že poskytovali ELOG řádné výkony odpovídající „trvalým a stálým potřebám“ ve smyslu vnitrostátní právní úpravy, takže uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou s jejich zaměstnavatelem je zneužívající, neboť neexistuje žádný objektivní důvod, který by ospravedlňoval zákaz přeměnit dotčené pracovní poměry na pracovní smlouvy na dobu neurčitou, který je stanoven v čl. 21 odst. 2 zákona č. 2190/1994.
- 27 Podle předkládajícího soudu je taková rekvalifikace dotčených smluv nezbytnou podmínkou pro rozhodnutí o dalších nárocích žalobců v původním řízení, jako je nárok na opětovné zaměstnání a vyplacení dlužných mezd.
- 28 Jelikož se předkládající soud domníval, že ustanovení 5 rámcové dohody svěřuje členským státům rozsáhlý prostor pro uvážení k jejímu provedení do jejich vnitrostátního právního řádu a není dostatečně přesné a bezpodmínečné, aby mohlo mít přímý účinek, nejprve se táže, od kterého data musí být vnitrostátní právo v případě opožděného provedení směrnice 1999/70 vykládáno v souladu s touto směrnicí. V tomto ohledu zvažuje několik dat, a sice datum vyhlášení uvedené směrnice v *Úředním věstníku Evropských společenství*, které se shoduje s datem jejího vstupu v platnost, datum uplynutí lhůty pro její provedení a datum nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 81/2003.

- 29 Dále se táže na dosah pojmu „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, jež mohou ospravedlnit obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou s přihlédnutím k čl. 5 odst. 1 písm. a) nařízení prezidenta č. 81/2003, které umožňuje neomezené obnovování pracovních smluv na dobu určitou, zejména je-li doba určitá stanovena právním nebo správním předpisem.
- 30 Předkládající soud se rovněž táže, zda podmínky pro obnovování pracovních smluv na dobu určitou, tak jak vyplývají z ustanovení čl. 5 odst. 3 a 4 nařízení prezidenta č. 81/2003, jsou v souladu se zásadou proporcionality a užitečného účinku směrnice 1999/70.
- 31 Konečně poté, co předkládající soud konstatoval, že použití článku 21 zákona č. 2190/1994 jako základu pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou podle soukromého práva, ačkoli účelem těchto smluv je pokrytí „trvalých a stálých potřeb“, je v praxi zneužívající, se tento soud táže, zda v takovém případě není zákazem přeměnit smlouvy uzavřené na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, kterýžto zákaz je uveden v odst. 2 poslední větě uvedeného článku 21, narušen užitečný účinek práva Společenství a zda je v souladu s cílem uvedeným v ustanovení 1 písm. b) rámcové dohody, který má zabránit zneužití vyplývajícimu z využití po sobě jdoucích pracovních smluv uzavřených na dobu určitou.
- 32 Za těchto podmínek se Monomeles Protodikeio Thessalonikis rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, ve znění opraveném rozhodnutím tohoto soudu ze dne 5. července 2004:
- „1) Musí vnitrostátní soud – v co největším možném rozsahu – vykládat své vnitrostátní právo v souladu se směrnicí, která byla do jeho vnitrostátního právního řádu provedena opožděně,

- a) od okamžiku, kdy směrnice vstoupila v platnost, nebo
 - b) od okamžiku, kdy uplynula lhůta pro její provedení, která nebyla dodržena, nebo
 - c) od okamžiku, kdy nabylo účinnosti vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici?
- 2) Musí být ustanovení 5 [bod] 1 písm. a) rámcové dohody [...] vykládáno v tom smyslu, že pouhá skutečnost, že uzavření smlouvy na dobu určitou je vyžadováno právním nebo správním předpisem, je objektivním důvodem ospravedlňujícím obnovování nebo uzavírání takových po sobě jdoucích smluv, stejně jako důvody spojené s povahou, druhem nebo charakteristickými rysy vykonávané práce nebo jiné obdobné důvody?
- 3) a) Je takové vnitrostátní ustanovení, jako je čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003, podle něž je namíste nahlížet na smlouvy uzavřené mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem jako na po sobě jdoucí smlouvy, vyznačují-li se totožnými nebo obdobnými pracovními podmínkami a nepřevyšuje-li časové rozmezí, které je odděluje, dvacet dnů, slučitelné s ustanovením 5 [body] 1 a 2 rámcové dohody [...]?
- b) Může být ustanovení 5 [body] 1 a 2 rámcové dohody [...] vykládáno v tom smyslu, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem je pokládán za poměr na dobu neurčitou pouze tehdy, je-li splněna podmínka uvedená v čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003?

- 4) Je zákaz stanovený v čl. 21 zákona č. 2190/1994 přeměnit po sobě jdoucí smlouvy na dobu určitou, jež byly uzavřeny v zásadě za účelem pokrytí výjimečných nebo sezónních potřeb zaměstnavatele, avšak ve skutečnosti za účelem pokrytí trvalých a stálých potřeb, na smlouvy na dobu neurčitou, slučitelný se zásadou užitečného účinku práva Společenství a s cílem ustanovení 5 [bodů] 1 a 2 ve spojení s ustanovením 1 rámcové dohody [...]?”

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Vyjádření předložená Soudnímu dvoru

- 33 Komise se, aniž by výslovně vznesla námitku nepřípustnosti první otázky, domnívá, že její relevantnost pro vyřešení sporu v původním řízení není zřejmá. Své pochybnosti v tomto ohledu opírá o okolnost, že doba platnosti dotčených smluv uplynula až po nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 81/2003, jež mělo právě provést směrnici 1999/70 do řeckého právního řádu. Není tedy jasný důvod, proč se předkládající soud zabývá otázkou povinnosti vykládat své vnitrostátní právo v souladu s touto směrnicí, když tuto povinnost měl již před provedením této směrnice.
- 34 Řecká vláda zpochybňuje relevantnost druhé a třetí otázky pro řešení sporu v původním řízení.
- 35 V tomto ohledu podotýká, že jak vyplývá z čl. 2 odst. 1 nařízení prezidenta č. 81/2003, ve znění nařízení prezidenta č. 180/2004, ustanovení prvního z obou těchto nařízení byla použitelná pouze na zaměstnance zaměstnané v soukromém sektoru zavázané s jejich zaměstnavatelem smlouvou na dobu určitou.

- 36 Pokud jde naproti tomu o státní zaměstnance a zaměstnance ve veřejném sektoru v širším smyslu, byla směrnice 1999/70 provedena nařízením prezidenta č. 164/2004. S přihlédnutím k přechodným ustanovením uvedeným v článku 11 tohoto nařízení přitom toto nařízení napravilo následky vyplývající z opožděného provedení této směrnice.
- 37 Uvedený článek 11 totiž přeměňuje po sobě jdoucí pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnanci ve veřejném sektoru v červenci 2002 – který je nejzazším datem stanoveným pro provedení směrnice 1999/70 – na smlouvy na dobu neurčitou za podmínky, že tyto smlouvy byly platné dne 19. července 2004, který je datem nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 164/2004, nebo že doba platnosti těchto smluv uplynula během tří měsíců předcházejících tomuto datu.
- 38 Druhá a třetí otázka, jež byly položeny s odkazem na ustanovení nařízení prezidenta č. 81/2003, jsou tedy od nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 164/2004 bezpředmětné, neboť první z obou těchto nařízení bylo na spor v původním řízení nepoužitelné. Krom toho 9 z 18 žalobců v původním řízení splňuje podmínky vyžadované pro přeměnu jejich pracovních poměrů na smlouvy na dobu neurčitou v souladu s ustanoveními článku 11 nařízení prezidenta č. 164/2004.

Závěry Soudního dvora

- 39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 234 ES, vyvstane-li otázka výkladu Smlouvy o ES nebo odvozených aktů přijatých orgány Společenství před soudem členského státu, tento soud může, případně musí, považuje-li rozhodnutí o této otázce za nezbytné k vynesení svého rozsudku, požádat Soudní dvůr o rozhodnutí o této otázce (viz zejména rozsudky ze dne 21. března 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Recueil, s. I-3193, bod 22, a ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 33).

- 40 Jak vyplývá z ustálené judikatury, je řízení upravené v článku 234 ES nástrojem spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy, díky němuž Soudní dvůr podává vnitrostátním soudům výklad práva Společenství, který potřebují pro vyřešení sporů, které mají rozhodnout (viz zejména rozsudek ze dne 12. června 2003, Schmidberger, C-112/00, Recueil, s. I-5659, bod 30 a uvedená judikatura).
- 41 V rámci této spolupráce je vnitrostátní soud, kterému byl spor předložen a který jako jediný zná přímo skutkové okolnosti věci a musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, schopen nejlépe posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. V důsledku toho, jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Společenství, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména výše uvedené rozsudky Schmidberger, bod 31, jakož i Mangold, body 34 a 35).
- 42 Soudní dvůr se nicméně domnívá, že za účelem ověření jeho vlastní pravomoci mu přísluší zkoumat podmínky, za nichž se na něj vnitrostátní soud obrátil. Duch spolupráce, jímž má být veden průběh řízení o předběžné otázce, totiž znamená, že vnitrostátní soud bere ohled na funkci svěřenou Soudnímu dvoru, kterou je přispívat k výkonu spravedlnosti v členských státech, a nikoliv poskytovat poradní stanoviska k obecným či hypotetickým otázkám (viz zejména výše uvedený rozsudek Mangold, bod 36 a uvedená judikatura).
- 43 S ohledem na toto poslání měl Soudní dvůr za to, že nemůže rozhodovat o předběžné otázce vznesené před vnitrostátním soudem, pokud je zjevné, že výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení (viz výše uvedený rozsudek Mangold, bod 37).

- 44 V projednávané věci je nicméně nutno konstatovat, že není zjevné, že by se na otázky položené předkládajícím soudem vztahoval některý z těchto případů.
- 45 Pokud jde nejprve o pochybnosti vyjádřené Komisí ohledně relevantnosti první otázky, ze spisu předaného Soudnímu dvoru předkládajícím soudem vyplývá, že v případě nezanedbatelného počtu žalobců v původním řízení byla první pracovní smlouva na dobu 8 měsíců uzavřena těmito žalobci s ELOG před 10. červencem 2002, který byl nejzazším datem stanoveným pro provedení směrnice 1999/70, a dokonce před 10. červencem 2001, datem běžně stanoveným pro provedení této směrnice do právních řádů členských států. Z uvedeného spisu mimoto vyplývá, že v případě některých z nich byly následné pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřeny s týžž zaměstnavatelem pouze 22 dnů po uplynutí doby platnosti předchozí smlouvy.
- 46 Navíc i kdyby Řecká republika dodržela formality vyžadované pro platné využití možnosti prodloužení lhůty pro provedení směrnice 1999/70 do 10. července 2002, došlo k tomuto provedení v každém případě opožděně, jak řecká vláda sama přiznala, neboť první prováděcí opatření nabylo v tomto členském státě účinnosti teprve v průběhu dubna 2003 (viz body 13 a 14 tohoto rozsudku). První otázka je ostatně jednoznačně položena se zřetelem k takovému opožděnému provedení uvedené směrnice do vnitrostátního právního řádu. Ustanovení článku 5 nařízení prezidenta č. 81/2003 se mimoto nevztahují na smlouvy uzavřené před nabytím účinnosti tohoto nařízení.
- 47 Za těchto podmínek je předkládající soud oprávněn se tázat, které datum je datem, od kterého jsou soudy členských států povinny provádět konformní výklad vnitrostátního práva ve vztahu ke směrnici a zejména, zda taková povinnost existuje po jejím vstupu v platnost nebo přinejmenším od doby uplynutí lhůty stanovené členským státům pro její provedení.

- 48 Nicméně otázka týkající se dosahu povinnosti konformního výkladu, kterou mají vnitrostátní soudy, může být užitečně zkoumána jen tehdy, pokud odpověď daná Soudním dvorem na jednu nebo několik ostatních položených otázek může vést předkládající soud ke zkoumání souladu normy vnitrostátního práva s požadavky práva Společenství. První otázka tedy musí být případně zkoumána jako poslední.
- 49 Pokud jde zadruhé o druhou a třetí otázku, je namístě podotknout, že to, které z nařízení prezidenta č. 81/2003, 164/2004 a 180/2004 se použije na situaci žalobců v původním řízení, zůstane věcí předkládajícího soudu a pouze jemu přísluší, aby o této otázce rozhodl.
- 50 Krom toho je nesporné, že ne všichni žalobci v původním řízení mohou mít prospěch z přechodných ustanovení obsažených v právní úpravě přijaté v roce 2004 Řeckou republikou za účelem specifické úpravy veřejného sektoru.
- 51 S ohledem na výše uvedené úvahy nemůže být platně tvrzeno, že Soudní dvůr má v projednávané věci rozhodnout o otázkách, které nejsou relevantní ve vztahu k rozhodnutí, které má předkládající soud vydat.
- 52 Předkládací rozhodnutí, jakož i spis předaný Soudnímu dvoru vnitrostátním soudem totiž neobsahují žádnou skutečnost, která by mohla zpochybnit skutečný charakter sporu v původním řízení a posouzení provedené vnitrostátním soudem ohledně nutnosti rozhodnutí vydaného v rámci řízení o předběžné otázce proto, aby mohl rozhodnout tento spor se zřetelem k odpovědím Soudního dvora na položené otázky.

- 53 Je tudíž namístě se domnívat, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

- 54 Za účelem poskytnutí užitečné odpovědi na položené otázky je nutné bez dalšího upřesnit, že směrnice 1999/70 a rámcová dohoda se použijí i na pracovní smlouvy a poměry na dobu určitou uzavřené se správními orgány a dalšími subjekty veřejného sektoru.
- 55 Ustanovení obou těchto aktů totiž neobsahují žádnou informaci umožňující dospět k závěru, že by jejich rozsah působnosti byl omezen na smlouvy na dobu určitou uzavřené zaměstnanci se zaměstnavateli pouze v soukromém sektoru.
- 56 Jak naproti tomu vyplývá jednak ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody, je její rozsah působnosti určen široce a vztahuje se obecně na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“. Krom toho vymezení pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu rámcové dohody, uvedené v jejím ustanovení 3 bodě 1, zahrnuje všechny zaměstnance, aniž by rozlišovalo podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru.

- 57 Krom toho ustanovení 2 bod 2 téže rámcové dohody se omezuje, aniž by upravovalo vyloučení pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou uzavřených se zaměstnavatelem ve veřejném sektoru, na to, že poskytuje členským státům nebo sociálním partnerům možnost vyjmout z rozsahu působnosti této rámcové dohody „vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání“, jakož i pracovní smlouvy a poměry „uzavřené v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání“.

Ke druhé otázce

- 58 Tato otázka se týká výkladu pojmu „objektivní důvody“, které podle ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody ospravedlňují obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 59 V tomto kontextu se předkládající soud konkrétněji táže, zda stejně jako v případě takové vnitrostátní právní úpravy, jako je úprava obsažená v čl. 5 odst. 1 písm. a) nařízení prezidenta č. 81/2003, v jeho původním znění, může pouhá skutečnost, že uzavření smlouvy na dobu určitou je vyžadováno právním nebo správním předpisem členského státu, být takovým objektivním důvodem.
- 60 Vzhledem k tomu, že tento pojem „objektivní důvody“ není v rámcové dohodě vymezen, musí být jeho smysl a dosah určen podle cíle sledovaného touto rámcovou dohodou, jakož i podle kontextu, v němž se uvedené ustanovení 5 bod 1 písm. a) nachází (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 7. června 2005, VEMW a další, C-17/03, Sb. rozh. s. I-4983, bod 41 a uvedená judikatura, jakož i ze dne 9. března 2006, Komise v. Španělsko, C-323/03, Sb. rozh. s. I-2161, bod 23).

- 61 V tomto ohledu vychází rámcová dohoda z předpokladu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů, byť uznává, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních či činnostech (viz body 6 a 8 obecného odůvodnění rámcové dohody).
- 62 Možnost stabilního zaměstnání tedy představuje významný prvek ochrany zaměstnanců (viz výše uvedený rozsudek Mangold, bod 64), zatímco pracovní smlouvy na dobu určitou mohou pouze za určitých okolností odpovídat potřebám jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců (viz druhý pododstavec preambule a bod 8 obecného odůvodnění rámcové dohody).
- 63 Z tohoto pohledu je cílem rámcové dohody vytvořit rámec pro opakované použití posledně uvedené kategorie pracovních poměrů, která je považována za možný zdroj zneužívání zaměstnanců, tím, že stanoví určitý počet minimálních ochranných předpisů, jež mají zabránit znejištění situace zaměstnanců.
- 64 Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody směřuje specificky k „předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou“.
- 65 Uvedené ustanovení ukládá za tímto účelem členským státům povinnost zavést v jejich právním řádu jedno nebo více opatření uvedených v bodě 1 písm. a) až c) tohoto ustanovení, pokud v dotýcném členském státě ještě neexistují odpovídající právní předpisy, jež mají účinně zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou.

- 66 Ustanovení 5 odst. 1 písm. a) mezi uvedenými opatřeními jmenuje „objektivní důvody ospravedlňující obnovení takových pracovních smluv nebo poměrů“.
- 67 Strany rámcové dohody se totiž domnívaly, že použití pracovních smluv na dobu určitou založených na objektivních příčinách představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání (viz bod 7 obecného odůvodnění rámcové dohody).
- 68 Je pravda, že rámcová dohoda ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám a požadavkům, které stanoví, aby bylo možné zaručit jejich soulad s vnitrostátním právem či vnitrostátními zvyklostmi a zajistit, aby bylo možné řádně přihlídnout ke zvláštnostem v konkrétních situacích (viz bod 10 obecného odůvodnění rámcové dohody). Členské státy sice mají v dané oblasti určitý prostor pro uvážení, to však nemění nic na tom, že jsou povinny zajistit výsledek požadovaný právem Společenství, jak to vyplývá nejen z čl. 249 třetího pododstavce ES, ale i z čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 ve spojení s jejím sedmnáctým bodem odůvodnění.
- 69 Za těchto podmínek musí být pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlňovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou.
- 70 Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména z konkrétní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z vlastností jim vlastních, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu.

- 71 Naopak vnitrostátní předpis, který se omezuje na to, že právní nebo správní normou obecným a abstraktním způsobem povoluje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, není v souladu s takovými požadavky, jaké jsou stanoveny v obou předchozích bodech.
- 72 Takový předpis čistě formální povahy, který specifickým způsobem neodůvodňuje použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou existencí objektivních faktorů vztahujících se ke zvláštnostem dotyčné činnosti a podmínkám jejího výkonu, obsahuje skutečné riziko, že povede k zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody.
- 73 Bylo-li by připuštěno, že by vnitrostátní předpis mohl *ex lege* a bez dalšího upřesnění ospravedlnit po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou, vedlo by to k tomu, že by nebyl brán na zřetel cíl rámcové dohody, kterým je ochrana zaměstnanců před nestabilitou zaměstnání, a zásada, podle níž smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovních poměrů, by byla zbavena své podstaty.
- 74 Použití pracovních smluv na dobu určitou pouze na základě obecného právního nebo správního předpisu bez vztahu ke konkrétnímu obsahu dotyčné činnosti konkrétněji neumožňuje vyvodit objektivní a průhledná kritéria za účelem ověření, zda obnovení takových smluv skutečně odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné.
- 75 Na druhou otázku je tudíž namísto odpovědět tak, že ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které by bylo ospravedlněno pouhou okolností, že je upraveno obecným právním nebo správním předpisem členského státu.

Naopak pojem „objektivní důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení vyžaduje, aby použití tohoto zvláštního typu pracovních poměrů, tak jak je upraveno vnitrostátní právní úpravou, bylo ospravedlněno existencí konkrétních skutečností vztahujících se zejména k dotčené činnosti a podmínkám jejího výkonu.

Ke třetí otázce

- 76 Svou třetí otázkou, která obsahuje dvě úzce spojené části, které je z tohoto důvodu třeba zkoumat společně, si předkládající soud přeje získat upřesnění pojmu „po sobě jdoucích“ pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody.
- 77 Z odůvodnění předkládacího rozhodnutí vyplývá, že uvedená otázka se v podstatě týká podmínky uvedené v čl. 5 odst. 4 nařízení prezidenta č. 81/2003, v jeho původním znění, podle níž mohou být pracovní smlouvy na dobu určitou považovány za po sobě jdoucí pouze tehdy, pokud nejsou odděleny časovým rozmezím překračujícím 20 pracovních dnů.
- 78 V tomto ohledu se předkládající soud konkrétněji táže, zda takto omezující definice posloupnosti zaměstnaneckých poměrů mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem, vyznačujících se totožnými nebo obdobnými pracovními podmínkami, nemůže ohrozit cíl a užitečný účinek rámcové dohody, neboť uvedená podmínka je nezbytným předpokladem pro to, aby tento zaměstnanec mohl dosáhnout přeměny pracovních poměrů na dobu určitou přesahujících celkově dobu dvou let, v jejichž průběhu byly obnoveny více než třikrát, na smlouvy na dobu neurčitou podle čl. 5 odst. 3 téhož nařízení.

- 79 Za účelem rozhodnutí o této otázce, je namístě připomenout, že jak vyplývá z ustanovení 1 písm. b) a ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, je cílem této dohody vytvořit rámec k zabránění zneužití vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 80 Rámcová dohoda za tímto účelem vyjmenovává zejména ve svém ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) jednotlivá opatření, jež mají zabránit uvedeným zneužitím, přičemž členské státy jsou povinny přijmout alespoň jedno z těchto opatření do své vnitrostátní právní úpravy.
- 81 Bod 2 uvedeného ustanovení navíc v zásadě ponechává na členských státech, aby určily podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány jednak za po sobě jdoucí a jednak za uzavřené na dobu neurčitou.
- 82 Takový odkaz na vnitrostátní orgány pro potřeby definice konkrétních podmínek způsobů uplatňování pojmů „po sobě jdoucí“ a „na dobu neurčitou“ ve smyslu rámcové dohody lze sice vysvětlit snahou o zachování rozmanitosti vnitrostátních právních úprav v dané oblasti, je však nutné připomenout, že prostor pro uvážení, který je takto ponechán členským státům, není neomezený, neboť nemůže v žádném případě vést až k ohrožení cíle nebo užitečného účinku rámcové dohody (viz bod 68 tohoto rozsudku). Tato posuzovací pravomoc především nesmí být vykonávána vnitrostátními orgány takovým způsobem, který by vedl k situaci, že by mohlo docházet ke zneužití a tím k obcházení uvedeného cíle.
- 83 Takový výklad je třeba přijmout obzvláště tehdy, pokud se jedná o takový klíčový pojem, jako je pojem po sobě jdoucích pracovních poměrů, který je určující pro definici samotného rozsahu působnosti vnitrostátních předpisů určených k provedení rámcové dohody.

- 84 V tomto ohledu je však nutné konstatovat, že vnitrostátní předpis, který za po sobě jdoucí považuje pouze pracovní smlouvy na dobu určitou, které jsou odděleny časovým rozmezím kratším nebo rovnajícím se 20 pracovním dnům, je nutno považovat za způsobilý ohrozit předmět, cíl i užitečný účinek rámcové dohody.
- 85 Jak totiž poznamenaly předkládající soud a Komise, jakož i generální advokátka v bodech 67 až 69 svého stanoviska, takto nepružná a restriktivní definice posloupnosti více po sobě jdoucích pracovních smluv by umožnila zaměstnávat zaměstnance po dobu více let za nejistých podmínek, neboť zaměstnanec nemá v praxi často jinou volbu než přijmout přerušení v řádu 20 pracovních dnů v rámci řetězce smluv se svým zaměstnavatelem.
- 86 Krom toho u vnitrostátní právní úpravy stejného typu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, hrozí nebezpečí, že bude mít za následek nejen faktické vyloučení velkého počtu pracovních poměrů na dobu určitou z ochrany zaměstnanců, o niž usiluje směrnice 1999/70 a rámcová dohoda, tím, že z velké části zbaví podstaty cíl sledovaný těmito předpisy, ale i umožnění zneužívajícího používání takových poměrů zaměstnavateli.
- 87 Ve věci v původním řízení může taková právní úprava mít dokonce ještě závažnější důsledky pro zaměstnance, neboť prakticky činní neúčinným vnitrostátní opatření, jež se řecké orgány rozhodly přijmout za účelem konkrétního provedení ustanovení 5 rámcové dohody, podle kteréhož opatření se některé pracovní smlouvy na dobu určitou považují za uzavřené na dobu neurčitou zejména za podmínky, že mají posloupný charakter ve smyslu nařízení prezidenta č. 81/2003.

88 Postačilo by tedy, aby zaměstnavatel nechal uplynout na konci každé pracovní smlouvy na dobu určitou pouze 21 pracovních dnů před uzavřením další smlouvy téže povahy, aby automaticky zabránil přeměně po sobě jdoucích smluv na stabilnější pracovní poměr, a to bez ohledu jak na počet let, během nichž byl dotčený zaměstnanec zaměstnán v témže zaměstnání, tak na okolnost, že uvedené smlouvy pokrývají nikoli časově omezené potřeby, ale naopak „trvalé a stálé potřeby“. Za těchto podmínek je ohrožena ochrana zaměstnanců před zneužívajícím použitím pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, která je cílem ustanovení 5 rámcové dohody.

89 S ohledem na výše uvedené úvahy je na třetí otázku namísto odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle níž pouze pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou, které od sebe nejsou odděleny časovým rozmezím překračujícím 20 pracovních dnů, musejí být považovány za „po sobě jdoucí“ ve smyslu uvedeného ustanovení.

Ke čtvrté otázce

90 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že brání použití vnitrostátní právní úpravě, která zakazuje, aby ve veřejném sektoru docházelo k přeměně po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, jejichž předmětem je pokrytí „trvalých a stálých potřeb“ zaměstnavatele, na smlouvu na dobu neurčitou.

- 91 V tomto ohledu je třeba zaprvé podotknout, že rámcová dohoda nestanoví všeobecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou ani nestanoví přesné podmínky, za nichž lze smlouvy na dobu určitou použít.
- 92 Členské státy jsou nicméně povinny přijmout alespoň jedno z opatření, jež jsou vyjmenována v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) až c) rámcové dohody, která mají účinně zabránit zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 93 Členské státy jsou krom toho povinny si zvolit v rámci volnosti, kterou jim ponechává čl. 249 třetí pododstavec ES, nejvhodnější formy a prostředky za účelem zajištění užitečného účinku směrnic s přihlédnutím k jejich účelu (viz rozsudky ze dne 8. dubna 1976, Royer, 48/75, Recueil, s. 497, bod 75, a ze dne 12. září 1996, Gallotti a další, C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 a C-157/95, Recueil, s. I-4345, bod 14).
- 94 Pokud jako v projednávaném případě nestanoví právo Společenství specifické sankce v případě, že bylo přesto zjištěno zneužití, je věcí vnitrostátních orgánů, aby přijaly vhodná opatření k zabránění takové situaci, která musejí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a musejí mít odrazující účinek, aby zajistila úplnou účinnost norem přijatých podle rámcové dohody.
- 95 Podmínky provádění takových norem sice spadají do vnitrostátního právního řádu členských států podle zásady procesní autonomie těchto států, nesmějí však být méně příznivé než podmínky upravující obdobné situace vnitřní povahy (zásada rovnocennosti) ani nesmějí v praxi znemožňovat či nadměrně ztěžovat výkon práv

svěřených právním řádem Společenství (zásada efektivity) (viz zejména rozsudek ze dne 14. prosince 1995, *Peterbroeck*, C-312/93, *Recueil*, s. I-4599, bod 12 a uvedená judikatura).

- 96 Pokud jde zadruhé konkrétněji o rámec, v němž byla položena čtvrtá otázka, je nutné učinit následující poznámky.
- 97 Ze spisu předaného Soudnímu dvoru předkládajícím soudem nejprve vyplývá, že se řecký zákonodárce sice rozhodl, že jako opatření k provedení rámcové dohody upraví přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou za určitých podmínek (viz čl. 5 odst. 3 nařízení prezidenta č. 81/2003), avšak rozsah působnosti této právní úpravy byl podle článku 1 nařízení prezidenta č. 180/2004 omezen na pracovní smlouvy na dobu určitou zaměstnanců zaměstnaných v soukromém sektoru.
- 98 Pokud jde naproti tomu o veřejný sektor, čl. 21 odst. 2 zákona č. 2190/1994 zakazuje absolutně a pod hrozbou neplatnosti od samého počátku jakoukoli rekvalifikaci pracovních smluv na dobu určitou uvedených v odstavci 1 uvedeného článku na smlouvy na dobu neurčitou.
- 99 Z předkládacího rozhodnutí dále vyplývá, že v praxi hrozí, že bude docházet k obcházení účelu článku 21 zákona č. 2190/1994, jelikož namísto toho, aby byl používán jako základ pro uzavírání smluv na dobu určitou, jež mají čelit pouze dočasným potřebám, se zdá, že je využíván k uzavírání takových smluv, jež mají pokrývat „trvalé a stálé potřeby“. Rovněž předkládající soud již v odůvodnění svého rozhodnutí v původním řízení konstatoval zneužití ve smyslu rámcové dohody v případě použití uvedeného článku 21 jako základu k uzavírání pracovních smluv na

dobu určitou, jejichž účelem je ve skutečnosti pokrývání „trvalých a stálých potřeb“. Tento soud se tedy pouze táže, zda v takovém případě neohrožuje obecný zákaz přeměny takových smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou upravený uvedeným ustanovením účel a užitečný účinek rámcové dohody.

- 100 Konečně nebylo před Soudním dvorem tvrzeno, že by v řeckém právu existovalo pro veřejný sektor přinejmenším do nabytí účinnosti nařízení prezidenta č. 164/2004 jakékoli opatření, jež by mělo vhodným způsobem zabránovat a sankcionovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou.
- 101 Jak již přitom bylo řečeno v bodech 91 až 95 tohoto rozsudku, nestanoví rámcová dohoda obecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou, avšak bod 1 jejího ustanovení 5 ukládá účinné a závazné přijetí alespoň jednoho z opatření vyjmenovaných v tomto ustanovení, které má zabránit zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, pokud vnitrostátní právo ještě neobsahuje rovnocenná opatření.
- 102 Pokud krom toho k takovému zneužití přece jen došlo, musí být možné použít opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky na ochranu zaměstnanců za účelem uložení řádné sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení práva Společenství. Podle samotného čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené [uvedenou] směrnicí“.
- 103 Soudnímu dvoru nepřísluší rozhodovat o výkladu vnitrostátního práva, neboť toto poslání náleží výlučně předkládajícímu soudu, který musí v projednávaném případě určit, zda požadavky připomenuté v předchozím bodě jsou ustanoveními relevantní vnitrostátní právní úpravy splněny.

104 Pokud by uvedený soud měl konstatovat, že tomu tak není, bylo by namístě dospět k závěru, že rámcová dohoda brání použití této vnitrostátní právní úpravy.

105 Z toho plyne, že na čtvrtou otázku je třeba odpovědět tak, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že pokud vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu neobsahuje v daném sektoru jiné účinné opatření, které by zabránilo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, brání rámcová dohoda použití vnitrostátní právní úpravy, která pouze ve veřejném sektoru absolutně zakazuje přeměnu na smlouvy na dobu neurčitou po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, jejichž skutečným účelem bylo pokrytí „trvalých a stálých potřeb“ zaměstnavatele, a musejí být považovány za zneužívající.

K první otázce

106 S ohledem na odpovědi dané na poslední tři otázky položené předkládajícím soudem, z nichž vyplývá, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, může být tento soud případně veden k přezkumu souladu některých ustanovení vnitrostátní právní úpravy s požadavky směrnice 1999/70 a rámcové dohody, je namístě rozhodnout i o první otázce.

107 Jak vyplývá z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, směřuje tato otázka v podstatě k určení, od kterého okamžiku jsou vnitrostátní soudy v případě opožděného provedení směrnice do právního řádu dotyčného členského státu, jakož i v případě neexistence přímého účinku jejích relevantních ustanovení, povinny vykládat pravidla práva Společenství v souladu s těmito ustanoveními. Předkládající soud

se v tomto kontextu zabývá konkrétně relevancí data, k němuž byla dotčená směrnice vyhlášena v *Úředním věstníku Evropských společenství* a které se shoduje s datem jejího vstupu v platnost s ohledem na členské státy, jimž je tato směrnice určena, relevancí data uplynutí lhůty pro provedení směrnice nebo data nabytí účinnosti vnitrostátních předpisů přijatých k jejímu provedení.

- ¹⁰⁸ Je třeba připomenout, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby tak dosáhly výsledku jí zamýšleného, a dosáhly tak souladu s čl. 249 třetím pododstavcem ES (viz zejména rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 113 a uvedená judikatura). Tato povinnost výkladu se týká všech předpisů vnitrostátního práva, přijatých jak před směrnicí, o níž se jedná, tak po ní (viz zejména rozsudek ze dne 13. listopadu 1990, Marleasing, C-106/89, Recueil, s. I-4135, bod 8, a výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 115).
- ¹⁰⁹ Požadavek výkladu vnitrostátního práva v souladu s právem Společenství je inherentní systému Smlouvy v tom, že umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost práva Společenství, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen (viz zejména výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 114).
- ¹¹⁰ Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je sice omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (viz obdobně rozsudek ze dne 16. června 2005, Pupino, C-105/03, Sb. rozh. s. I-5285, body 44 a 47).

- 111 Zásada konformního výkladu nicméně vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, tím že vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, tak aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došli k výsledku, který by byl v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, body 115, 116, 118 a 119).
- 112 Krom toho v případě, že výsledku předepsaného směrnicí nelze dosáhnout výkladem, je třeba připomenout, že podle rozsudku ze dne 19. listopadu 1991, Francovich a další (C-6/90 a C-9/90, Recueil, s. I-5357, bod 39), ukládá právo Společenství členským státům, aby nahradily škody, které vznikly jednotlivcům z důvodu neprovedení této směrnice, jsou-li splněny tři podmínky. Cílem dotčené směrnice musí nejprve být přiznání práv jednotlivcům. Obsah těchto práv musí dále být identifikovatelný na základě ustanovení uvedené směrnice. Konečně musí existovat příčinná souvislost mezi porušením povinnosti ze strany členského státu a vzniklou škodou (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 14. července 1994, Faccini Dori, C-91/92, Recueil, s. I-3325, bod 27).
- 113 Za účelem přesného určení, od kterého data musí vnitrostátní soudy uplatňovat zásadu konformního výkladu, je namísto zdůraznit, že tato povinnost vyplývající z čl. 10 druhého pododstavce ES a čl. 249 třetího pododstavce ES, jakož i ze samotné dotyčné směrnice, byla uložena zejména pro případ neexistence přímého účinku ustanovení směrnice, ať již příslušné ustanovení není dostatečně jasné, přesné a bezpodmínečné, aby mohlo mít takový účinek, nebo se jedná výlučně o spor mezi jednotlivci.
- 114 Je třeba dodat, že před uplynutím lhůty pro provedení směrnice nelze členským státům vytýkat, že ještě do svého právního řádu nepřijaly opatření k jejímu provedení (viz rozsudek ze dne 18. prosince 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, s. I-7411, bod 43).

- 115 Z toho plyne, že v případě opožděného provedení směrnice existuje obecná povinnost vnitrostátních soudů vykládat vnitrostátní právo v souladu se směrnicí teprve od doby, kdy uplynula lhůta pro její provedení.
- 116 Z výše uvedeného nutně vyplývá, že v případě opožděného provedení směrnice není datum – uvedené předkládajícím soudem v jeho první otázce písm. c) – k němuž vnitrostátní prováděcí opatření skutečně nabývají účinnosti v dotyčném členském státě, relevantním kritériem. Takové řešení by totiž mohlo zásadně ohrozit plnou účinnost práva Společenství, jakož i jednotné používání tohoto práva zejména prostřednictvím směrnic.
- 117 Krom toho s ohledem na datum uvedené v první otázce písm. a) a za účelem úplného rozhodnutí o této otázce je třeba upřesnit, že z judikatury Soudního dvora již vyplývá, že povinnost členských států přijmout na základě čl. 10 druhého pododstavce ES a čl. 249 třetího pododstavce ES, jakož i samotné dotyčné směrnice, všechna opatření nezbytná k dosažení výsledku stanoveného směrnicí je uložena všem vnitrostátním orgánům, včetně soudů v rámci jejich pravomocí (viz zejména výše uvedené rozsudky *Inter-Environnement Wallonie*, bod 40, a *Pfeiffer a další*, bod 110, a uvedená judikatura).
- 118 Směrnice se krom toho podle čl. 254 odst. 1 ES buď vyhláší v *Úředním věstníku Evropské unie* a v tomto případě vstupují v platnost dvacátým dnem po svém vyhlášení, nebo jsou oznámeny těm, jimž jsou určeny, a nabývají tak účinku tímto oznámením podle odst. 3 uvedeného článku.
- 119 Z výše uvedeného vyplývá, že směrnice má právní účinky vůči členskému státu, jemuž je určena – a tedy vůči všem vnitrostátním orgánům – buď od svého vyhlášení, nebo od data svého oznámení.

- 120 V projednáváním případě směrnice 1999/70 ve svém článku 3 stanoví, že vstupuje v platnost dnem svého vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*, tedy dne 10. července 1999.
- 121 Podle judikatury Soudního dvora přitom z použití jak čl. 10 druhého pododstavce ES ve spojení s čl. 249 třetím pododstavcem ES, tak ze samotné směrnice vyplývá, že v době běhu lhůty pro provedení směrnice se členské státy, jimž je směrnice určena, musejí zdržet přijímání předpisů, které by mohly vážně ohrozit výsledek stanovený touto směrnicí (výše uvedený rozsudek *Inter-Environnement Wallonie*, bod 45; rozsudek ze dne 8. května 2003, *ATRAL*, C-14/02, *Recueil*, s. I-4431, bod 58, a výše uvedený rozsudek *Mangold*, bod 67). V tomto ohledu je nepodstatné, zda dotčené pravidlo vnitrostátního práva přijaté po vstupu dotyčné směrnice v platnost směřuje k provedení této směrnice, či nikoli (výše uvedené rozsudky *ATRAL*, bod 59, a *Mangold*, bod 68).
- 122 Vzhledem k tomu, že všechny vnitrostátní orgány členských států podléhají povinnosti zajistit úplný účinek ustanovení práva Společenství (viz výše uvedený rozsudek *Francovich* a další, bod 32; rozsudek ze dne 13. ledna 2004, *Kühne & Heitz*, C-453/00, *Recueil*, s. I-837, bod 20, jakož i výše uvedený rozsudek *Pfeiffer* a další, bod 111), vztahuje se povinnost zdržet se jednání, tak jak je uvedena v předchozím bodě, i na vnitrostátní soudy.
- 123 Z toho plyne, že od data, k němuž směrnice vstoupila v platnost, se soudy členského státu musejí zdržet v co největším možném rozsahu výkladu práva Společenství, který by mohl vážně ohrozit dosažení cíle sledovaného touto směrnicí po uplynutí lhůty pro její provedení.
- 124 S ohledem na výše uvedené úvahy je namístě na první otázku odpovědět tak, že v případě opožděného provedení směrnice do právního řádu dotyčného členského

státu, jakož i neexistence přímého účinku jejích relevantních ustanovení, jsou vnitrostátní soudy povinny vykládat od okamžiku uplynutí lhůty pro její provedení vnitrostátní právo v co největším možném rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby bylo dosaženo výsledků jí sledovaných, upřednostňující výklad vnitrostátních pravidel, který je co nejvíce v souladu s tímto cílem, aby dospěly k řešení, jež je slučitelné s ustanoveními uvedené směrnice.

K nákladům řízení

- ¹²⁵ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

- 1) Ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že brání použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, které by bylo ospravedlněno pouhou okolností, že je upraveno obecným právním nebo správním předpisem členského státu. Naopak pojem „objektivní důvody“ ve smyslu uvedeného ustanovení vyžaduje, aby použití tohoto zvláštního typu pracovních poměrů, tak jak je upraveno vnitrostátní právní úpravou, bylo ospravedlněno existencí konkrétních skutečností vztahujících se zejména k dotčené činnosti a podmínkám jejího výkonu.

- 2) Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, podle níž pouze pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou, které od sebe nejsou odděleny časovým rozmezím překračujícím 20 pracovních dnů, musejí být považovány za „po sobě jdoucí“ ve smyslu uvedeného ustanovení.
- 3) Za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že pokud vnitrostátní právní řád dotčeného členského státu neobsahuje v daném sektoru jiné účinné opatření, které by zabránilo a případně sankcionovalo zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, brání rámcová dohoda použití vnitrostátní právní úpravy, která pouze ve veřejném sektoru absolutně zakazuje přeměnu na smlouvy na dobu neurčitou po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, jejichž skutečným účelem bylo pokrytí „trvalých a stálých potřeb“ zaměstnavatele, a musejí být považovány za zneužívající.
- 4) V případě opožděného provedení směrnice do právního řádu dotčeného členského státu, jakož i neexistence přímého účinku jejích relevantních ustanovení, jsou vnitrostátní soudy povinny vykládat od okamžiku uplynutí lhůty pro její provedení vnitrostátní právo v co největším možném rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby bylo dosaženo výsledků jí sledovaných, upřednostňující výklad vnitrostátních pravidel, který je co nejvíce v souladu s tímto cílem, aby dospěly k řešení, jež je slučitelné s ustanoveními uvedené směrnice.

Podpisy.